



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES

CURSO DE DIREITO

**O POSSÍVEL DESVIRTUAMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL E
PEDAGÓGICA PREVISTA NA LEI DE ESTÁGIO N. 11.788/2008**

Luana Rossner Valer

Lajeado, junho de 2017

Luana Rossner Valer

**O POSSÍVEL DESVIRTUAMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL E
PEDAGÓGICA PREVISTA NA LEI DE ESTÁGIO N. 11.788/2008**

Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II – Monografia do Curso de Direito, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Loredana Gragnani Magalhães

Lajeado, junho de 2017

AGRADECIMENTOS

O meu agradecimento vai primeiramente à Deus, pois foi sempre nele em quem busquei forças e energias positivas para seguir o meu caminho.

À minha família, pelo amor incondicional e apoio em todos os momentos.

Aos meus amigos e colegas, pela amizade e ensinamentos.

À querida professora e orientadora Loredana, pela atenção e incentivos valiosos dedicados à elaboração desta monografia.

Enfim, o meu muito obrigada a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, e que fizeram parte da minha formação.

*“O sucesso nasce do querer, da
determinação e persistência em se chegar a
um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo,
quem busca e vence obstáculos, no mínimo
fará coisas admiráveis.”*

(José de Alencar)

RESUMO

Regulamentado a partir da Lei nº 6.494, de 1977, o estágio surgiu para proporcionar ao estudante a experiência de conhecer, através da prática, a sua futura área de atuação. Com o passar dos anos e com a publicação da atual Lei de Estágio nº 11.788/2008, a modalidade sofreu alterações, direitos foram conquistados, e o contrato de estágio pode estar sendo alvo de desvirtuamentos e seu objetivo pedagógico não estar sendo cumprido. Assim, por meio do método dedutivo e de uma pesquisa qualitativa, utilizando material bibliográfico e documental, as reflexões partem da evolução histórica do Direito do Trabalho, passando pela regulamentação dos direitos trabalhistas, discorrendo sobre o contrato de trabalho, o empregado e suas características. Em seguida, se faz um estudo acerca dos estágios no Brasil, abordando sua origem, conceituando a modalidade, além de explicitar os requisitos e partes que compõem as relações de estágio e os direitos do estagiário. Por fim, chega-se ao foco principal, que é a responsabilidade pedagógica do estágio e o possível desvirtuamento da sua função social. Nesse sentido, conclui-se que apesar da atual legislação ter introduzido uma série de mudanças a fim de garantir que o estágio cumpra a finalidade educacional, a contratação do estagiário como mão de obra barata é uma realidade, visto que para o ente concedente os baixos encargos trabalhistas são extremamente atrativos com o desvio do verdadeiro objetivo, em muitos casos.

Palavras-chave: Lei nº 11.788/2008. Estágio. Finalidade educacional. Desvirtuamento da função social e pedagógica.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	8
2.1 Origem e evolução do Direito do Trabalho	8
2.2 A regulamentação dos direitos trabalhistas à luz das constituições brasileiras	13
2.3 Contrato de trabalho	19
2.4 Empregado.....	21
3 DO ESTÁGIO.....	24
3.1 Evolução histórica do estágio no Brasil	24
3.2 Conceito, classificação e relações de estágio.....	27
3.3 Direitos do estagiário.....	31
4 O POSSÍVEL DESVIRTUAMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL E PEDAGÓGICA PREVISTA NA LEI DE ESTÁGIO N. 11.788/08	37
4.1 Vantagens e desvantagens da Lei 11.788 de 2008	37
4.2 A responsabilidade pedagógica do estágio e o possível desvirtuamento da sua função social	40
5 CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

Na década de 1960, a exigência dos empregadores para que, além do diploma, o candidato à determinada vaga obtivesse algum tipo de experiência, aumentou muito, porém, a demanda não era suprida em virtude da falta de mão de obra qualificada.

Com o passar do tempo e, com a publicação da Lei de Estágio, nº 11.788/2008, a modalidade sofreu alterações, o conceito de estágio foi modificado, direitos foram conquistados, e com eles, criaram-se diversas medidas destinadas à proteção dos estagiários.

Levando-se em consideração que o principal objetivo do estágio, à luz da atual legislação, é proporcionar ao estudante um conhecimento aprofundado por intermédio da prática, questiona-se como esta valiosa ferramenta está sendo utilizada pelos tomadores de serviço.

Por possuir características semelhantes ao contrato empregatício, é possível a ocorrência da dissimulação dos propósitos pedagógicos do estágio, como forma de diminuir os encargos trabalhistas sofridos pelos empregadores.

A modalidade de contrato é vantajosa para o ente concedente, visto que poderá contratar serviços qualificados de um estudante, por custos muito menores do que um empregado formal.

Por meio do método dedutivo e de uma pesquisa qualitativa, utilizando materiais bibliográficos e documentais, o primeiro capítulo desta monografia terá como escopo descrever a evolução histórica do Direito do Trabalho, suas origens, a

regulamentação dos direitos trabalhistas à luz das constituições federais brasileiras, explicando sobre o contrato de trabalho, o empregado e suas características.

No segundo capítulo, o objetivo será de aprofundar os estudos acerca da legislação dos estágios no Brasil, abordando a evolução histórica da modalidade, passando pelo conceito, as classificações e partes que compõem a relação, além dos direitos do estagiário.

O terceiro capítulo visa examinar as vantagens e desvantagens da atual Lei de Estágio, bem como a responsabilidade pedagógica e o possível desvirtuamento da sua função social.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Ao longo da história, o trabalho fez parte da vida humana, e com o passar dos séculos, muito se desenvolveu por meio dos movimentos sociais, culturais, políticos e econômicos que ocorreram.

Dessa forma, o objetivo deste capítulo será descrever a evolução histórica do direito de trabalho, através das origens do trabalho, da regulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil de acordo com as constituições brasileiras, explicando sobre o contrato de trabalho, o empregado e suas características.

2.1 Origem e evolução do Direito do Trabalho

Derivada do latim *tripaliare*, a palavra trabalho, sob uma perspectiva histórica significava tortura ou castigo. Os nobres e os senhores feudais não trabalhavam, pois como uma penalidade, era algo devido apenas aos escravos (BARROS, 2016).

O escravo era julgado como um objeto de propriedade do seu senhor, não sendo possuidor do direito ao tratamento digno. Por esta razão, não houve a possibilidade de identificação do Direito do Trabalho nas épocas em que predominava o trabalho escravo (BARROS, 2011).

Na Idade Média, entre os séculos V e XV, o trabalho escravo entrou em decadência, pois com as muitas invasões do Estado e dos bárbaros, os escravos e homens livres se viam obrigados a pedir proteção aos senhores feudais (BARROS, 2011).

Mesmo reconhecidos como pessoas, os servos estavam sujeitos a cargas de trabalho exaustivas e a serem maltratados pelos seus senhores, que possuíam até mesmo o direito do *jus primae noctis*, pernoitar com as servas recém-casadas (BARROS, 2011).

A escritora (2016, p. 48) elucida que, a partir do século X, houveram mudanças consideráveis no sistema feudal:

A partir do século X, os habitantes dos feudos, impulsionados por novas necessidades que não podiam ser satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias produzidas fora dos limites dessas áreas, em feiras e mercados sediados à margem dos rios, lagos e mares, locais propícios ao intercâmbio de produtos manufaturados ou naturais, inclusive com os próprios feudos, que forneciam víveres às comunas e em troca, recebiam mercadorias e objetos fabricados. Essas comunas eram centros de interesse de artesãos e mercadores e evoluíram para as corporações de ofício.

As corporações de ofício eram associações, por meio das quais, os trabalhadores começaram a ser estruturados em profissões. Seus membros eram classificados hierarquicamente como mestres, companheiros e aprendizes (FREDIANI, 2011).

Os mestres coordenavam as corporações, sendo os seus auxiliares os chamados companheiros, que ensinavam os aprendizes em seus ofícios (FREDIANI, 2011).

Barros (2016, p. 49), esclarece sobre o funcionamento das corporações da época, dando ênfase ao cenário europeu:

A preocupação dominante nas corporações, sobretudo na França, no século XII, refletida nos seus estatutos, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas. No setor industrial da tecelagem e da alimentação havia rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos. O mestre não podia recrutar operários de outras corporações, tampouco lançá-las ao descrédito. Na Inglaterra, as corporações monopolizavam a profissão, tanto na indústria como no comércio, pois quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer as atividades no perímetro urbano. Essa tendência monopolizadora agrava-se em face dos limites impostos ao número de aprendizes, do alongamento da duração do aprendizado e da vedação do trabalho artesão estrangeiro.

De acordo com a autora (2016, p. 50), os excessos cometidos pelos mestres nas corporações de ofício motivaram muitas greves por parte dos companheiros, acentuando a crise. Em 1791, a Lei Chapelier extinguiu as corporações.

Art.7. A partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho,

profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro.

Com a extinção das corporações, o Estado passou a intervir, limitando as relações de trabalho. Formas desta interferência autoritária foram o corporativismo e o socialismo, em que os assuntos trabalhistas eram transferidos para a esfera pública (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Os escritores explicam que, dentre as causas que definiram a criação do Direito do Trabalho, no contexto econômico, a Revolução Industrial do século XVIII foi a principal, em virtude da descoberta do vapor e sua utilização como fonte energética nas indústrias.

A Revolução Industrial trouxe diversas mudanças ao setor de produção, originando a classe operária. Os critérios heterônomos das corporações de ofício deram espaço à normas mais autônomas, criando uma vasta liberdade econômica e oprimindo os mais fracos (BARROS, 2016).

Com a utilização de máquinas nas indústrias, reduziu-se a necessidade de esforço físico, o que permitiu a contratação de mulheres e menores, as chamadas “meias-forças dóceis”, que pouco ou nada reivindicavam seus direitos (BARROS, 2016).

Os conflitos entre o individual e o coletivo começaram a ameaçar a estrutura social, fazendo-se necessária a intervenção estatal para equilibrar as classes e garantir ao trabalhador um padrão de vida mais compatível com o progresso almejado (FREDIANI, 2011).

Coibir a exploração do empregado, principalmente de mulheres e crianças, seria a preocupação inicial por parte do Estado, o que resultou posteriormente na fixação salarial e da jornada de trabalho (FREDIANI, 2011).

O Direito do Trabalho surgiu no século XIX, momento em que o continente europeu era abatido por forte desigualdade econômica e social, sendo imprescindível a imposição de normas imperativas por parte do Estado (BARROS, 2016).

Na época, a falta de normas trabalhistas possibilitou que menores com idades

entre 6 e 8 anos fossem explorados nas indústrias, e que mulheres cumprissem uma jornada de trabalho excessiva (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Garcia (2016, p. 30) faz referência à esse importante período:

Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos. O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho.

Leis previdenciárias e de assistência social foram implantadas, instituindo a área de direito social, atualmente denominada seguridade social ou segurança social (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Dentre as primeiras leis trabalhistas, destaca-se a “Lei de Peel”, regulamento inglês que visava amparar o trabalho de menores, limitando a jornada de trabalho a doze horas diárias (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Na França, salienta-se a lei de 1814, que impedia o trabalho de menores de oito anos, e na Alemanha, a lei que vetava o trabalho de menores de nove anos, além das chamadas leis sociais de Bismarck de 1833 (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Assinado em 1919, o Tratado de Versalhes teve grande destaque para o Direito do Trabalho, pois nele está prevista a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (NASCIMENTO, 2011).

Com sede em Genebra, a OIT é constituída de forma permanente por dez países, dentre eles, o Brasil. Porém, somente em 1946, a Organização Internacional do Trabalho é reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU), como um instituto especializado na normatização internacional do trabalho (COSTA, 2010).

Após a Primeira Guerra Mundial, inicia-se um período chamado institucionalização do Direito do Trabalho, momento em que este passa a ser um ramo jurídico incorporado aos países desenvolvidos democráticos (DELGADO, 2016).

A partir da ideia de que o Estado deveria atuar positivamente para reduzir os

problemas sociais existentes, surgiu o constitucionalismo social, movimento que pretendia incluir as leis trabalhistas nas constituições dos países (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Delgado (2016, p. 102) explica que:

Tal fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. Forma-se a Organização Internacional do Trabalho; produz-se a *constitucionalização* do Direito do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX.

As Constituições do México de 1917 e a da Alemanha de 1919, foram as primeiras a tratarem sobre o Direito do Trabalho, a jornada diária de oito horas, a vedação do trabalho para menores de doze anos, além do direito ao salário mínimo (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Após a Segunda Guerra Mundial, foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, dispondo sobre direitos trabalhistas como a limitação da jornada de trabalho, férias remuneradas, entre outros (COSTA, 2010).

No período contemporâneo, o Direito do Trabalho passou a articular os interesses entre o capital e o trabalho. As normas trabalhistas passaram a conviver com outras leis, que pretendiam resolver questões em épocas de crise (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Garcia (2016, p. 32), ressalta a importância do Direito Trabalhista para a humanidade:

Como se nota, o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico. Ao mesmo tempo, o Direito do Trabalho possibilita que o sistema econômico prossiga o seu desenvolvimento em moldes socialmente aceitáveis, sem afrontar valores magnos para a sociedade, viabilizando o progresso das instituições e o bem-estar da coletividade, com vistas à melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

As mudanças nas relações, bem como a evolução da tecnologia, fizeram com que o trabalho humano fosse substituído pelas máquinas, o que gerou um grande número de desempregados (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Em contrapartida, houve um aumento no ramo da prestação de serviços, além do aprimoramento dos meios de trabalho, mais sofisticados do que em outros períodos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Neste contexto, Garcia (2016, p. 33) observa:

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente quanto àqueles que não detêm os meios de produção. O Direito do Trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

A evolução do conceito do trabalho, bem como a criação de leis que o regulassem, foram de extrema importância para o desenvolvimento das nações, pois diversas áreas foram e continuam sendo aprimoradas para atender às particularidades das relações trabalhistas.

2.2 A regulamentação dos direitos trabalhistas à luz das constituições brasileiras

Desde o seu descobrimento no ano de 1500, o Brasil era um país de formação colonial e fundado em um regime escravocrata, não havendo condições de se mencionar sobre as relações de trabalho, em virtude do regime adotado (FREDIANI, 2011).

Com a abolição da escravidão em 1888, a Proclamação da República e a promulgação da primeira Constituição republicana em 1891, o País deu seus primeiros passos para a evolução do trabalho, através da liberdade de trabalho (FREDIANI, 2011).

O *caput* do artigo 72 da referida Constituição, dispõe que:

Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e aos estrangeiros residentes

no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade..

Sônia e Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 52) destacam a *Carta del Lavoro*, documento italiano de 1927, suporte dos sistemas políticos corporativistas em países como o Brasil, baseando-se na intervenção do Estado na ordem econômica:

A *Carta del Lavoro* da Itália, de 1927, foi a base dos sistemas políticos corporativistas, não só da Itália, mas da Espanha, de Portugal e do Brasil, tendo como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho, e, em contrapartida, a concessão, por lei, de direitos aos trabalhadores. O lema da *Carta del Lavoro*, ao proclamar “tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado”, é por si, suficientemente expressivo para dar a ideia das concepções do corporativismo.

Yone Frediani (2011) clarifica que o período em que o Direito do Trabalho mais evoluiu no País, foi entre 1930 e 1945, quando o presidente Getúlio Vargas inspirou-se no modelo trabalhista adotado na Itália, através da referida carta.

No Brasil, a primeira Constituição a versar sobre a ordem econômica e social, foi a Constituição Federal de 1934, em seu art. 121:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

Outra influência externa, que pressionou o País quanto à elaboração de uma legislação trabalhista, foi o compromisso firmado ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

A Carta Magna foi a primeira a dispor sobre o pluralismo sindical, da jornada de trabalho de oito horas, do salário mínimo, do impedimento do trabalho para menores de 14 anos e do trabalho noturno a menores de 16 anos (BARROS, 2016).

Assegurou a indenização ao trabalhador demitido sem justa causa, o direito à um dia de repouso, além de esclarecer que a licença maternidade deverá ocorrer sem prejuízos à remuneração e ao emprego da mulher (BARROS, 2016).

A Constituição Federal de 1937, em seu artigo 136, deixa claro que o trabalho é um dever social, sendo um bem que o Estado deve proteger:

Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como

meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

A referida Constituição versa sobre o princípio da isonomia, considerando todos iguais perante a lei, mas como não foi proibida a distinção de sexo, editou-se uma lei permitindo a redução de 10% no salário de mulheres (BARROS, 2016).

Em relação à licença-maternidade, a Constituição de 1937 limitou-se em apenas em garantir o benefício sem prejuízo à remuneração, o que oportunizou a dispensa da mulher no período do afastamento (BARROS, 2016).

Em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo principal de reunir as leis já existentes. É a primeira lei geral, que foi aplicada à todos os trabalhadores, sem distinção da natureza da atividade laboral (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Os autores Amauri e Sônia (2015, p. 58) ressaltam que:

A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta. Surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre o direito coletivo, dentre as quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou, como, também, é omissa sobre direitos de personalidade do trabalhador.

A Constituição Federal de 1946 restabeleceu os princípios liberais políticos da Constituição de 1934, assegurando o princípio da isonomia de forma mais detalhada. O artigo 157 dispõe sobre as leis trabalhistas e previdenciárias:

Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

- I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
- II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;
- IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;
- V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;
- VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- VII - férias anuais remuneradas;
- VIII - higiene e segurança do trabalho;
- IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições

estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;
X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário.

Como o novo texto passou a proibir a diferença de salário por diversos motivos, dentre eles o sexo, o decreto de 1940 que autorizava que a remuneração das mulheres fosse inferior à dos homens foi revogado (BARROS, 2016).

Foi a primeira Constituição a instaurar a participação do empregado nos lucros da empresa, a instituir a assistência aos desempregados e a tornar obrigatório que o empregador mantenha um seguro acidente para cada funcionário (BARROS, 2016).

Para a escritora, o mais relevante na Constituição de 1946 foi a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, visto que anteriormente tratava-se de órgão administrativo.

A Constituição Federal de 1967 conservou os direitos trabalhistas das Constituições anteriores, porém, trouxe inovações com as leis acerca dos direitos das empregadas domésticas, dos trabalhadores rurais e trabalhadores temporários (COSTA, 2010).

Juntamente com a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, a Constituição Federal introduziu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), além de garantir à mulher, aposentadoria integral após 30 anos de trabalho (BARROS, 2016).

Durante o regime militar, os direitos individuais dos trabalhadores ficaram estagnados, mas no que concerne os direitos coletivos, o direito de greve foi vedado nos serviços públicos, bem como nas práticas essenciais (FREDIANI, 2011).

A Constituição Federal de 1988, inspirada no constitucionalismo social, traz uma preocupação maior quanto aos princípios da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, entre diversos outros valores (FREDIANI, 2011).

Delgado (2016, p. 63), elucida em sua obra a importância dos princípios gerais da Carta Magna:

A Constituição Federal de 1988 possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente,

do princípio da dignidade da pessoa humana; da justiça social; da inviolabilidade do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social.

O artigo 7º do texto constitucional, trata dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, trazendo inovações importantes, equiparando as duas categorias. Seguem 15 dos direitos adquiridos pelos trabalhadores:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
 XII - salário-família para os seus dependentes;
 XII - salário-família para os seus dependentes;
 XII - salário-família para os seus dependentes;
 XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
 XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
 XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
 XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
 XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 [...].

As leis próprias do Direito do Trabalho vão do artigo 7º ao 11º, versando sobre os direitos individuais e coletivos. O texto constitucional ainda esclarece que é da União a competência para legislar acerca da matéria trabalhista (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Amauri e Sônia (2015, p. 63) aludem que:

A Constituição de 1988 rompeu, em grande parte, com as limitações impostas pela CLT ao direito coletivo do trabalho, na tentativa de assegurar maior autonomia ao movimento sindical e dar respaldo constitucional aos principais direitos individuais dos trabalhadores.

Delgado (2016), explica que a Constituição instaurou mais de 30 direitos individuais, coletivos e sociais relativos ao trabalho, introduzindo valiosos princípios e regras internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

Para finalizar, vale mencionar a análise de Costa (2010, texto digital) sobre a Constituição Federal de 1988:

A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito Laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto à análise com diversos outros dispositivos da

mesma Constituição, que parecem indicar em sentido inverso à autonormatização social e à própria democratização do Direito do Trabalho.

As constituições brasileiras solidificaram os direitos trabalhistas ao longo dos anos, avançando de forma expressiva no que se refere ao aprimoramento deste complexo ramo jurídico.

2.3 Contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um instrumento que regula as relações trabalhistas, não sendo exigida uma forma especial para a sua concepção, salvo no caso de aprendizagem, se tratar de atleta, artista ou contrato temporário, exigindo-se a celebração por escrito (FREDIANI, 2011).

O artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz o conceito do contrato de trabalho:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Alice Monteiro de Barros (2016, p.157), faz menção ao contrato de trabalho:

É um negócio jurídico bilateral em que os “interesses contrapostos” se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os cocontratantes.

O contrato de trabalho pode ser elaborado de duas formas: expressa ou tácita. A expressa, ocorre quando as partes estipulam o teor do documento. A tácita, ocorre quando a conduta das partes induz ao acordo, mesmo sem um contrato formal (FREDIANI, 2011).

As partes pactuantes de um contrato trabalhista, ou seja, os sujeitos, são o empregador e o empregado, devendo a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ser a prova principal do contrato laboral (BARROS, 2016).

Para a concepção do contrato, é necessário que sejam observados alguns requisitos tidos como essenciais: a capacidade das partes, o objeto lícito e a

aprovação dos envolvidos (DELGADO, 2016).

A capacidade trata da aptidão para exercer os direitos e deveres de acordo com o disposto nas normas jurídicas. É vedado por exemplo, o trabalho ao menor de 16 anos, salvo como aprendiz, devendo este ter pelo menos 14 anos (BARROS, 2016).

Com relação ao objeto lícito, este se refere à natureza do serviço que compõe a relação, devendo a atividade ser praticada segundo a legislação (BARROS, 2016).

A aprovação ou consentimento, se refere à adesão de duas ou mais partes, levando-se em consideração a vontade válida de todos os envolvidos (BARROS, 2016).

Um consentimento com vícios não poderá produzir os efeitos desejados, ou seja, não torna válido o negócio jurídico. Entre esses vícios, evidenciam-se o erro, o dolo, a coação, a fraude e a simulação (BARROS, 2016).

Delgado (2016, p. 577), explica sobre a nulidades do contrato de trabalho:

A nulidade deriva da ocorrência de defeitos ou vícios no ato ou seu elemento integrante. Tais defeitos e vícios, como se sabe, podem ter origem em aspectos subjetivos vinculados às próprias partes contratuais (por exemplo, ausência de capacidade adequada à prática válida do ato em exame) ou à higidez da manifestação de vontade dessas partes (como ocorre com os defeitos denominados erro, dolo ou coação). Podem tais defeitos e vícios ter origem em aspectos objetivos vinculados ao ato mesmo ou seus elementos e aspectos integrantes.

Existem duas espécies de contrato de trabalho, sendo estas classificadas por tempo determinado ou indeterminado. O artigo 443 da CLT, trata dos prazos de duração dos contratos trabalhistas:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

A modalidade por tempo determinado é aquela em que é acordado um prazo final, em casos dispostos no artigo supramencionado. É uma exceção, visto que não beneficia o trabalhador como o contrato por prazo indeterminado (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Delgado (2016, p. 601), esclarece acerca da vigência dos contratos a termo:

A lei fixa prazos máximos para a duração aos contratos a termo. De maneira geral, segundo a regra celetista, tais contratos não podem exceder a dois anos (art 445, caput, CLT). Sendo de experiência o contrato a termo, seu prazo não pode exceder a 90 dias (parágrafo único do art. 445). Leis especiais que se refiram a contratos a termo específicos podem fixar prazos distintos, evidentemente.

O desrespeito ao parâmetro máximo do prazo contratual (contrato a contento que ultrapasse os 90 dias, por exemplo) conduz à automática modificação objetiva do contrato - que se indetermina, em consequência.

O contingenciamento normativo próprio aos contratos a prazo regidos pela CLT manifesta-se também nas restritas possibilidades de prorrogação e sucessividade que a lei concede a esse tipo de pacto.

A modalidade por tempo indeterminado corresponde à regra geral, sendo esta presumida. Prevalece o princípio da continuidade da relação de emprego, garantindo a estabilidade do trabalhador (FREDIANI, 2011).

No caso do empregado sofrer um acidente de trabalho ou ser acometido por uma doença, o prazo indeterminado do contrato assegura que seja mantida a integridade do contrato, até que o trabalhador possa retornar às suas atividades (FREDIANI, 2011).

O contrato de trabalho é um ato jurídico que representa a mutualidade das relações e estabelece as diretrizes para ambas as partes pactuantes, trazendo ao empregador, o ônus de assumir por todos os riscos do contrato, visto que o empregado apenas executa o que lhe é determinado.

2.4 Empregado

O empregado pode ser definido como o indivíduo prestador de serviços não eventuais a empregador, mediante subordinação jurídica e remuneração, podendo ser os serviços de natureza manual, técnica ou intelectual (BARROS, 2016).

O artigo 3º da CLT, conceitua o empregado:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

São elementos definidores da relação de emprego: o trabalho exercido por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (FREDIANI, 2011).

O trabalho não eventual, seria aquele exercido de modo permanente, contínuo, sem determinação de tempo. Já a remuneração, um direito do trabalhador de receber pelo serviço realizado (FREDIANI, 2011).

Amauri e Sônia (2015, p. 184) explicam sobre a pessoalidade:

O contrato de trabalho é ajustado em função de determinada pessoa. Nesse sentido, é que se diz que o contrato de trabalho é *intuitu personae*. O trabalho com o qual o empregador tem o direito de contar é o de determinada e específica pessoa e não de outra. Assim, não pode o empregado, por sua iniciativa fazer-se substituir por outra pessoa, sem o consentimento do empregador.

O trabalho não eventual seria aquele exercido de modo permanente, contínuo, sem determinação de tempo. Já a remuneração, um direito do trabalhador de receber pelo serviço realizado (FREDIANI, 2011).

Delgado (2016), destaca que:

O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.

A subordinação, trata da sujeição permanente do empregado ao que é determinado pelo empregador, salvo em casos específicos que possuem tratamento distinto, como o empregado doméstico e o rural (FREDIANI, 2011).

Delgado (2016, p. 312), clarifica acerca do requisito da subordinação:

A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.

Martinez (2016, p. 167), afirma que é imprescindível a existência de todos os elementos caracterizadores do contrato de emprego, sob pena de ser configurado um

tipo contratual diferente do emprego.

Nota-se que, para haver a configuração de empregado, é necessário que sejam constatadas características que comprovem a relação de dependência do funcionário para com o empregador, tanto no que concerne às ordens, quanto no que se refere à presença exclusiva do empregado nas atividades que desempenha.

3 DO ESTÁGIO

O estágio é um importante período de aprendizado para o estudante, que na prática, tem a oportunidade de se familiarizar com a futura área de atuação, aperfeiçoando e adquirindo conhecimentos.

O objetivo deste capítulo será aprofundar os estudos acerca dos estágios no Brasil, abordando sua origem, conceituando a modalidade, além de explicar acerca dos requisitos que compõem as relações de estágio e os direitos do estagiário.

3.1 Evolução histórica do estágio no Brasil

A partir da chegada da Família Real em 1808 no Brasil, foram implantados os primeiros cursos superiores, sendo reconhecida a necessidade de um estudo formal para que o indivíduo tivesse boas oportunidades de trabalho (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Sobre a instituição do estágio no país, vale ressaltar a chamada lei Orgânica do Ensino Industrial de 1942, mencionada pelos autores acima (2014, p.174):

Em 1942, o Decreto-Lei nº 4.073 instituiu a Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabelecendo as bases de organização e de regime do ensino industrial (equivalente ao secundário). Nesta Lei, o estágio foi definido como “um período de trabalho” realizado pelo estudante em alguma indústria, sob o controle de um docente. Embora houvesse a previsão da superintendência de um professor sobre as atividades realizadas, o estágio não cumpria seu papel no processo educativo por se aproximar muito de uma forma de se obter mão de obra de baixo custo, visto que não previa formalização entre a escola e a empresa, considerando esta atividade mero trabalho.

Santos (2009, texto digital) descreve a realidade da época:

Na década de 40, houve uma inovação nos pensamentos e ideais, o que resultou em um repensar na educação brasileira, significando uma proximidade entre os cursos universitários e secundários. É notório ressaltar que na época os cursos secundários e superiores eram destinados à formação das elites do país, ao passo que os cursos profissionalizantes eram para os filhos dos operários e os que necessitavam ingressar precocemente no mercado de trabalho.

O estágio foi instaurado nas instituições de ensino nos anos 60, quando o Ministério do Trabalho e da Previdência Social criou a Portaria nº 1.002 em 1967, definindo a modalidade como um aprimoramento dos estudos (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Andrade e Resende (2012, p.2) discorrem sobre a Portaria:

Reportando a essa portaria, já se percebe o aspecto de proteção ao aluno e à empresa, estabelecendo-se um contrato-padrão, contendo obrigatoriamente a duração do estágio, a bolsa de ensino com o valor ofertado pela empresa, o seguro contra acidentes pessoais, oferecido pela entidade concedente, e a carga horária deste estágio.

Sob o governo da ditadura militar, o foco para o desenvolvimento era a administração de obras, o que direcionou a economia e refletiu na criação de “estágios práticos” de nível superior para áreas como engenharia e tecnologia (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Os autores supramencionados, explicam que a Lei nº 5.692/71 determinou a profissionalização à toda escola secundária nacional, ou seja, que o ensino médio tivesse caráter profissionalizante para complementar a formação do estudante.

De acordo com a legislação, a conclusão do novo ensino profissionalizante seria condição para o educando ingressar no ensino superior, além deste obter habilitação técnica ou certificado de auxiliar técnico (ANDRADE; RESENDE, 2012).

Esta nova definição de ensino, impulsionou a criação de uma nova norma para o estágio supervisionado, estabelecendo-se diretrizes e prevendo o estágio como forma de colaboração entre as instituições de ensino e as empresas (ANDRADE; RESENDE, 2012).

Com o Decreto nº 69.927/72, o governo fixou a Bolsa de Trabalho, com objetivo de garantir aos estudantes a oportunidade de, sem vínculo empregatício, vivenciar as

atividades da sua futura profissão em órgãos públicos ou particulares (ANDRADE; RESENDE, 2012).

Em 1977, surgiu a Lei nº 6494, primeira norma regulando os estágios dos estudantes de ensino superior e profissionalizantes, que foi posteriormente complementada, devido à falta de adaptação aos novos modelos de mercado (SOBRINHO, 2008).

Andrade e Resende (2012, p. 4), referem sobre a regulamentação da lei citada, bem como o texto que a complementa quanto à concepção do estágio curricular:

[...] a Lei nº 6.494/77 só foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497 de 18 de agosto de 1982, apresentando a seguinte complementação no que se refere à concepção de estágio curricular: "Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino".

Apesar de ser um grande avanço, esta norma apresentou inadequações, pois facilitava que os empregadores burlassem a legislação trabalhista e desvinculassem as atividades exercidas das finalidades educacionais (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 2) faz menção em sua obra acerca do impacto do processo de transformação do mercado trabalhista na lei de 1977:

A lei 6494/1977 revelou-se inadequada diante das mudanças, tanto na gestão da força de trabalho quanto nos processos produtivos, ocorridas no Brasil a partir da década de 1990, período em que o país buscou uma maior inserção na economia mundializada. As modificações ditadas pelo receituário neoliberal afetaram o comportamento dos empregados e das empresas. Estas optaram por um modelo mais enxuto de gestão de pessoal, ao passo que os trabalhadores, em considerável parcela, depararam-se com a obsolescência de suas competências. Esse processo de transformações coincidiu ainda com a alta rotatividade de pessoal, o aumento da competitividade, a corrida desenfreada pelo lucro, a obsessiva exigência de qualificação profissional feita pelo mercado aos trabalhadores e a luta por inovações e por novos produtos que permitissem a expansão das relações capitalistas para novos nichos de exploração.

A Lei Federal 8859/94 modificou os artigos da Lei 6494/77, ampliando aos alunos da educação especial o direito à participação em estágios. Foram estendidas às instituições especiais de qualquer grau as oportunidades (ANDRADE; RESENDE, 2012).

O direito à profissionalização passou a ter muita importância para a prevenção da discriminação, e a ampliação das oportunidades de estágio surgiu como uma forma de promoção da inclusão social (ANDRADE; RESENDE, 2012).

O estágio passou a ser um integralizador, e, como um ato educativo, requer que a escola e a empresa cooperem entre si e trabalhem didaticamente, de forma a trazer o que é aprendido na empresa para a escola (ANDRADE; RESENDE, 2012).

Após trinta anos, as leis 6494/77 e 8859/94 foram revogadas e substituídas pela Lei nº. 11.788, passando esta a vigorar a partir de 25 de setembro de 2008 (ANDRADE; RESENDE, 2012).

Objeto de análise dos próximos itens, a atual lei trouxe um novo conceito para o estágio, adaptando a categoria aos novos modelos de mercado de trabalho, além de trazer muitas inovações quanto aos direitos e deveres dos envolvidos.

3.2 Conceito, classificação e relações de estágio

O estágio é um vínculo sociojurídico criado com relevantes propósitos sociais e educacionais em benefício do estudante. O estímulo à educação e à qualificação profissional, está expresso no artigo 205, da Constituição Federal de 1988:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

O artigo 1º da Lei nº 11.788/2008, conceitua da seguinte forma a modalidade:

Art.1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Visando a formação profissional, estagiário é a pessoa física prestadora de serviços à ente concedente a quem é subordinado, por intermédio da instituição de ensino (MARTINS, 2010).

Barros (2016, p. 151) elucida que “o objetivo é a preparação dos educandos

para o trabalho produtivo”. O estudante deve estar regularmente matriculado em alguma das instituições dispostas no artigo, não havendo previsão para o supletivo.

A autora, destaca que a realização de estágio se estende aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos de educação superior do país, observando-se o prazo do visto temporário do educando.

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento (2015, p. 191), fazem referência em sua obra ao estudante, como o destinatário principal da relação de estágio:

O estagiário é o destinatário principal. É o estudante que, para complementar o seus estudos, o faz com a prática profissional, o que o põe numa posição de identificação com os empregados de uma empresa, para que possa enfrentar as mesmas dificuldades e problemas.

Os autores Colombo e Ballão (2014, p. 173) justificam a importância desta modalidade:

O estágio oferece ao educando a oportunidade de colocar em prática o conhecimento construído nas aulas teóricas, sob a supervisão de um profissional da área que irá orientar e corrigir o estagiário em todas as atividades desenvolvidas, para que no momento em que estiver atuando como profissional, este possa aplicar a experiência adquirida, e assim esteja menos sujeito a possíveis falhas no cumprimento de suas atribuições.

O estágio é um ato escolar educativo, sendo uma forma muito importante de integração entre a teoria aprendida pelo estudante na instituição de ensino, e o que é aplicado na prática nas entidades cedentes (MARTINS, 2012).

O jurista Luciano Martinez (2016, p.138) também ressalta a relevância do estágio para a trajetória do conhecimento:

A trajetória do conhecimento prático está indispensavelmente vinculada ao cumprimento do estágio, porque ele proporciona o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, a contextualização curricular e o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

O estagiário não pode se enquadrar como empregado, desde que observados os dispositivos da Lei 11.788/2008. Não pode ser confundido com o aprendiz, visto que este possui um tipo de contrato de trabalho especial (MARTINS, 2012).

O contrato de estágio regula a relação entre o estudante, a empresa cedente e a instituição de ensino, possuindo objetivos puramente pedagógicos e de formação profissional (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Os autores (2014, p. 1021) esclarecem sobre a natureza jurídica do estágio:

Quanto à natureza jurídica do estágio, a lei reafirma tratar-se de contrato especial de formação profissional e não de relação de emprego lícito, a exemplo do estágio de estudantes do ensino médio, este, aliás, com algumas limitações.

Este contrato é uma relação jurídica triangular, na qual cada uma das partes possui sua competência fixada, e o descumprimento das regras estabelecidas em lei, poderá converter o vínculo de estágio para empregatício (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2015).

Silveira e Cabral (2014), destacam que o termo de compromisso é uma exigência para o contrato de estágio, no qual serão determinadas todas as características da atividade, bem como as funções a serem desempenhadas.

O artigo 7º da legislação vigente, trata sobre as obrigações do contrato:

Art. 7º. São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

- I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
 - II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
 - III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
 - IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
 - V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
 - VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;
 - VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.
- Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

A atividade de estágio pode ocorrer tanto para as pessoas jurídicas de direito privado e profissionais liberais de nível superior, quanto em favor de órgãos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Portanto, é imprescindível que todos os pactuantes observem os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência nas circunstâncias em que sejam

necessários (MARTINEZ, 2016).

A instituição de ensino possui a atribuição de fiscalizar o estágio. A transferência da responsabilidade que era exclusiva do Ministério do Trabalho e Emprego para o Ministério da Educação, passando a ter atribuição para a elaboração do plano pedagógico e até mesmo para a supervisão e acompanhamento dos estágios, indicando um professor orientador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Garcia (2016, p. 176), faz menção à fiscalização do estágio pela instituição de ensino, por meio do plano de atividades do estágio:

O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das três partes que celebram o termo de compromisso (educando, parte concedente do estágio e instituição de ensino, conforme o art. 3.º, inciso II, da Lei 11.788/2008), será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Barros (2016), explica que o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, de acordo com as diretrizes e o projeto pedagógico do curso.

O artigo 2º da atual Lei de Estágio dispõe acerca das duas classificações:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

O estágio obrigatório era denominado estágio curricular ou supervisionado pela antiga Lei 6464/1977, e proporcionava uma complementação do ensino, devendo estar em consonância com os currículos, programas e calendários escolares (MARTINEZ, 2016).

O estágio não obrigatório é de livre escolha do aluno, sendo o substituto do antigo estágio extracurricular, identificado pela revogada, que ocorria como atividade de extensão, independente do caráter profissionalizante (MARTINEZ, 2016).

Insta salientar que, a característica fundamental para qualquer uma das classificações de estágio, é a ausência de vínculo empregatício (SANTOS, 2009).

De acordo com a nova lei, as atividades de extensão, monitorias e de iniciação

científica na educação superior, apenas serão equiparadas ao estágio se estiverem no projeto pedagógico do curso (MARTINEZ, 2016).

Com o novo conceito, a Lei 11788/2008 torna indubitável a finalidade do estágio, a complementação do que é estudado em sala de aula, bem como estabelece diretrizes que diferenciam o estágio de uma relação de emprego.

3.3 Direitos do estagiário

A Lei nº 11.788, de 25.09.2008, a atual Lei do Estágio, trouxe inovações para a modalidade e passou a delimitar de forma mais rigorosa as regras, para que o estágio cumpra a sua finalidade educacional (NUNES, 2015).

O artigo 3º da legislação descreve os requisitos para a não vinculação empregatícia e configuração da atividade de estágio:

Art.3º. O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I- matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II- celebração do termo de compromisso entre o educando, parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III- compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Martinez (2016), destaca o §1º, que dispõe sobre exigibilidade do acompanhamento efetivo pelo docente orientador e por supervisor da parte concedente nas atividades de estágio, bem como a comprovação deste acompanhamento em relatório.

O jurista, menciona ainda o inciso III do mesmo artigo, que trata da conformidade das atividades do estágio com as descritas no termo de compromisso.

Este requisito objetiva evitar abusos entre o que é descrito na teoria e realizado na prática.

A compatibilidade da função com o conhecimento teórico adquirido pelo estudante, deve ser de absoluta conectividade, para que se cumpra a finalidade principal do estágio, da qual é a prática real do conhecimento teórico adquirido (SILVEIRA; CABRAL, 2012).

O registro do estágio na Carteira de Trabalho e Previdência Social não pode ser viabilizada, visto que, à luz do artigo 13 da Consolidação das Leis do Trabalho, somente pode ocorrer para atividades de emprego. O concedente do estágio poderá apontar a função exercida no campo de anotações gerais, auxiliando o estudante a ter comprovada a experiência em sua linha de formação (MARTINEZ, 2016).

O contrato de estágio possui prazo de duração, não podendo exceder dois anos na mesma empresa concedente, salvo se tratar de estudante portador de deficiência (BRASIL, Lei nº 11.788/2008).

À respeito da jornada das atividades de estágio, o artigo 10 dispõe que:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino;

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Martinez (2016) explica que, por não ter um vínculo trabalhista, o estagiário não está incluído na esfera de limitação de duração do serviço, conforme o previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988.

Ainda à respeito do período de duração de estágio, o autor (2016, p. 146) destaca a possibilidade de ocorrer a dissolução antecipada do contrato de estágio,

por culpa do estagiário ou mesmo do ente concedente, e sintetiza:

Nesses casos, não há falar-se no pagamento de parcelas resilitórias trabalhistas diante da inexistência de vínculo de emprego, mas é possível – a depender dos ajustes contratuais – invocar-se o pagamento de indenizações criadas com base na autonomia individual privada. É bom anotar que, sendo a Administração pública ou empresa estatal a concedente da oportunidade de estágio, não há exagero em afirmar que a ruptura antecipada do contrato por sua iniciativa deve ser realizada em obediência ao disposto nos arts. 2º e 50, I, da Lei n. 9.784/99, na medida em que a rescisão estatal, sem dúvidas, afetará direitos do estagiário. Surge aí o dever de motivar o ato resilitório.

O estagiário não é juridicamente um trabalhador, sendo vedado o recebimento de salário. À luz do artigo 12, o estudante poderá receber uma bolsa-estágio ou outra contraprestação que for acordada entre as partes (MARTINEZ, 2016).

O artigo supramencionado utiliza a expressão poderá, pois nos casos de estágio obrigatório, é facultado o pagamento de bolsa, o que difere do estágio não obrigatório, no qual é obrigatório o pagamento de bolsa-estágio e auxílio-transporte (MARTINEZ, 2016).

O valor das bolsas oferecidas não está fixado em lei, permitindo ao concedente pagar o que entender razoável ao estudante. Não estando tutelados pelo artigo 7º da Carta Magna, não é garantido ao estagiário o valor do salário mínimo (MARTINEZ, 2016).

Os parágrafos 1º e 2º do artigo 12 da Lei de Estágio destacam que, mesmo havendo o pagamento de benefícios como o auxílio-transporte, alimentação ou saúde, não existe o vínculo empregatício, sendo facultado ao estudante contribuir para o Regime Geral da Previdência Social (BARROS, 2016).

Acerca da matéria, Martinez (2016, p. 146) sintetiza que:

Nos moldes da legislação previdenciária, o verdadeiro estagiário não se inclui no rol dos segurados obrigatórios do Regime Geral da Previdência Social. Isso ocorre porque ele simplesmente não cumpre o pressuposto básico para essa inserção, ou seja, a prestação de trabalho. A legislação previdenciária somente considera o estagiário segurado obrigatório quando reconhece que a relação entre ele e a concedente foi fraudada. Apesar de a bolsa de estágio não ser, em regra, considerada base de incidência da contribuição previdenciária, isso não acontece com a legislação do imposto de renda. Note que a bolsa de estágio não está entre os rendimentos isentos ou não tributáveis previstos no art. 39 do Decreto n. 3.000/99. Assim, se o valor da contraprestação de estágio estiver acima dos limites tributáveis, haverá, sim, a incidência de imposto de renda.

É garantido ao estagiário o recesso anual de trinta dias, quando a atividade tiver um ano de duração, ou proporcional se o período for inferior. Terá o direito de receber o pagamento referente ao período de gozo da paralisação, o estudante que receber bolsa ou outra forma de contraprestação (BARROS, 2016).

O estagiário não recebe o valor adicional de um terço que normalmente um empregado receberia por suas férias. Portanto, o recesso não pode ser classificado como férias, e sim, apenas como uma interrupção temporária das atividades (MARTINEZ, 2016).

É dever da empresa ou da instituição de ensino, contratar em favor do estagiário um seguro contra acidentes com apólice correspondente aos valores de mercado. Em caso de não cumprimento, os envolvidos poderão ser responsabilizados por omissão ao estudante (MARTINEZ, 2016).

O artigo 9º da legislação vigente prevê esta e algumas obrigações por parte da cedente e da instituição de ensino:

Art. 9º. As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I - celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II - ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III - indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV - contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V - por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI - manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII - enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário;

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

O inciso I trata de uma obrigação sobre a qual é importante registrar: a possibilidade de inserção de uma cláusula de exclusividade contratual de estágio.

Poderá ocorrer quando a entidade concedente do estágio sozinho ou em acordo com a instituição de ensino, tiver motivos razoáveis como o desempenho e aprendizado do estudante que poderia ficar fragilizado (MARTINEZ, 2016).

Além dos direitos elencados anteriormente, o artigo 14 da Lei 11.788/2008 prevê a proteção dos estagiários com relação à saúde e segurança do trabalho, estando a parte cedente obrigada a zelar por este direito (BEZERRA LEITE, 2016).

O artigo 17 da referida Lei, limita o número máximo de estagiários no quadro de pessoal da cedente de estágio:

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

A fiscalização do número de estagiários deve ser feita em cada unidade da entidade concedente. Ou seja, se houverem filiais, o disposto no artigo supramencionado valerá para cada uma delas individualmente (BEZERRA LEITE, 2016).

Quanto ao percentual estabelecido no inciso IV do caput do artigo, caso o cálculo do percentual resultar em fração, será este convertido para o número inteiro superior (BEZERRA LEITE, 2016).

O § 5º garante às pessoas portadoras de deficiência, o direito de terem reservados dez por cento das vagas ofertadas pela entidade concedente da atividade de estágio (BEZERRA LEITE, 2016).

Acerca das entidades concedentes de estágio elididas da regra da

proporcionalidade, Martinez (2016, p. 149), registra que:

Um ponto importante diz respeito às concedentes excluídas da regra da proporcionalidade. Conforme o disposto no § 4º do art. 17 da Lei n. 11.788/2008, não se aplicam as restrições acima expendidas aos estágios de nível superior e aos de nível médio profissional. Assim, um escritório de advocacia poderá contratar inúmeros estagiários de Direito, desde que, na forma do art. 9º, III, indique alguém de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até no máximo dez estagiários simultaneamente. O mesmo se afirma em relação às empresas de auditoria, que poderão contratar diversos estagiários de Economia ou de Administração (nível superior) ou ainda técnicos em Contabilidade (nível médio profissional), desde que observem a proporção entre profissional/orientador e estagiário.

Conforme visto anteriormente, para a configuração do vínculo de estágio, é necessária a satisfação de requisitos completamente distintos do emprego, sendo impossível confundir ambas as modalidades. Em caso de dissimulação, poderá o estagiário ser reconhecido empregado, ficando sujeito às leis trabalhistas e previdenciárias.

4 O POSSÍVEL DESVIRTUAMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL E PEDAGÓGICA PREVISTA NA LEI DE ESTÁGIO N. 11.788/08

A atual Lei do Estágio traz muitas inovações, com regras mais rígidas e atualizadas, evidenciando a necessidade de enfocar o propósito educacional que a prática das atividades de estágio devem ter.

Desta forma, este capítulo tem como escopo examinar as vantagens e desvantagens da Lei do Estágio, bem como a responsabilidade pedagógica e o possível desvirtuamento da sua função social.

4.1 Vantagens e desvantagens da Lei 11.788 de 2008

A Lei 11.788/2008 trouxe muitos direitos ao estagiário e inovações à modalidade. Dentre as inovações, está a mudança significativa do conceito de estágio e da atuação do estudante, devendo este possuir um tratamento diferenciado na empresa cedente, além do acompanhamento efetivo da instituição de ensino, para vincular as atividades ao projeto pedagógico do curso (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Entre os benefícios destacam-se a bolsa-auxílio, o seguro pessoal contra acidentes, além da inexistência de vínculo de emprego e da obrigatoriedade do termo de compromisso (CAIXÊTA, 2014).

Com o advento da Lei 11.788/2008, houve um detalhamento e uma adaptação maior no que diz respeito às práticas atuais de estágio. A nova lei mostrou-se mais

complexa, visto que houve uma ampliação dos artigos, objetivando a proteção dos direitos dos educandos (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Delgado (2017, p. 351), faz menção aos entes concedentes de estágio:

No tocante ao concedente do estágio (tomador de serviços), está limitado, legalmente, às pessoas jurídicas de Direito Privado, aos órgãos da Administração Pública e às Instituições de Ensino (art. 1º, caput, Lei n. 6.494/77, observada a Lei n. 8.859/94). Em face desse requisito formal, estariam excluídos da concessão de estágio os profissionais que se organizem como estrita pessoa física (não integrando pessoa jurídica, pois). Contudo, o objetivo da lei — ao fixar tal restrição — é apenas assegurar o real cumprimento de suas metas pedagógicas (supostamente mais bem atendidas por organizações mais complexas), e não instituir discriminação. O que essencialmente importa, desse modo, é que o estágio somente se verifique em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estudante (§ 2º, ab initio, do art. 1º, Lei n. 6.494/77). Ora, isso poderá ocorrer, por exemplo, com profissionais liberais que sejam notoriamente competentes e dinâmicos em suas áreas de especialização.

Os estágios obrigatórios e não obrigatórios estão melhor delineados, possuindo a instituição de ensino mais autonomia na definição do que o quanto é obrigatório (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Silveira e Cabral (2014, p. 14) enfatizam que, além da possibilidade do aluno aplicar o conhecimento adquirido em sala de aula, a instituição de ensino não terá nenhum custo para o desenvolvimento do estágio, podendo acompanhar e fiscalizar as atividades por meio dos relatórios.

A instituição de ensino com o estágio tem a possibilidade de transcender a teoria, levando o aluno a praticar os conhecimentos percebidos em teoria. Insta salientar, que por ser um estágio externo, a instituição de ensino não possuirá nenhum ônus ou custo para a aplicação da atividade, uma vez que esta desenvolver-se-á em um órgão, instituição ou empresa. Ainda, é importante mencionar que a instituição de ensino, apesar de não estar presente nas atividades práticas do educando, poderá fazer o acompanhamento através dos relatórios, pois estes são essenciais para a manutenção e vigência do contrato de estágio.

Vale transcrever o trecho do texto de Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p. 9) sobre as vantagens da modalidade para as partes envolvidas:

O estágio tende a produzir frutos positivos para todos os sujeitos envolvidos. Para o estagiário ele consiste numa oportunidade de qualificação e auto-esclarecimento vocacional. Por meio do estágio a instituição de ensino tem a vantagem de cumprir a sua missão de formar e desenvolver as capacidades do educando. Para a instituição concedente, o estágio é a incubadora a partir da qual tendem a emergir criativamente pessoas talentosas, tão aptas a aplicar, testar e treinar os seus referenciais teóricos, quanto inteligentes o suficiente para questionar ou aperfeiçoar a prática institucional da unidade de

execução do estágio.

O artigo 5º da lei atual, explica que os estabelecimentos de ensino e os entes cedentes de estágio, podem requerer os serviços de agentes de integração públicos e privados, através de acordo, sendo imposta, no caso de contratação com recursos públicos, a observação da legislação que regula as regras gerais de licitação (BRASIL, Lei 11.788/2008).

O parágrafo primeiro do referido artigo, explicita as responsabilidades dos agentes de integração:

Art.5º. § 1º. Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

- I - identificar oportunidades de estágio;
- II - ajustar suas condições de realização;
- III - fazer o acompanhamento administrativo;
- IV - encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- V - cadastrar os estudantes.

O mesmo artigo é taxativo ao versar sobre a proibição da cobrança de valores aos estudantes pelos préstimos dos agentes de integração, além de explicar que estes serão responsabilizados civilmente caso indicarem estudantes para práticas incompatíveis com as determinadas no projeto curricular do curso, ou se estiverem matriculados em instituições em que não estão previstos estágios curriculares (BRASIL, Lei 11.788/2008).

Apesar do estágio não ser considerado uma modalidade trabalhista, este possui um direito que é concedido a qualquer negócio jurídico: o da igualdade de tratamento. Previsto no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, é considerado um dos direitos fundamentais de todos os cidadãos, determinando a isonomia de tratamento para os estagiários de qualquer natureza (MARTINEZ, 2016).

A Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, autorizou que alunos do ensino médio realizem práticas de estágio, mesmo que não sejam profissionalizantes, algo não previsto no artigo 1º da Lei n. 6.494/77 (MARTINEZ, 2016).

À luz deste direito, o autor (2016, p. 145), elucida que:

[...] não se pode admitir como juridicamente válida a restrição de oportunidade de estágio a estudantes de determinadas instituições de ensino em detrimento de outros, sem que – repita-se – existam relevantes razões jurídicas para a discriminação.

Já Delgado (2017, p. 354), classifica esta admissão como duvidosa:

Não obstante, surgiram mudanças legais de objetivos e efeitos duvidosos: é que se permitiu o estágio não somente para estudantes do ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional e de educação especial (critério permissivo clássico desde os anos de 1970/80), como se alargaram as permissões iniciadas no fim da década de 1990 para estágio de estudantes não profissionalizantes, ou seja, alunos de ensino médio e, agora, dos anos iniciais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (art. 1º, caput). De todo modo, a nova lei buscou refrear a contratação desmesurada desse grupo de estagiários, fixando-lhe percentuais máximos em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio [...].

Por se tratar de uma legislação rígida, esta trouxe alguns prejuízos ao estudante. Uma desvantagem é o prazo máximo para a prática em cada organização, que apesar do limite de tempo evitar fraudes, limita o estudante, obrigando-o a procurar outro local para estagiar após os dois anos de contrato (MARTINS, 2010).

Outro ponto negativo a ser considerado, é a limitação do número de estagiários para cada concedente, objetivando evitar fraudes. Apesar deste notório propósito, a lei acabou sendo muito rigorosa com relação à quantidade estabelecida (MARTINS, 2010).

À respeito desta limitação, Santos (2009, texto digital) acredita ser uma medida positiva:

Este tipo de controle permite que fraudes no quadro de funcionários das empresas se tornem cada vez menos ocorrentes, evitando situações em que possam vir a existir mais estagiários do que funcionários trabalhando em um determinado local.

A Lei atual visa equilibrar e tutelar as relações dos envolvidos na relação de estágio, mas ainda assim, é possível encontrar casos de fraude e dissimulação da função social da modalidade.

4.2 A responsabilidade pedagógica do estágio e o possível desvirtuamento da sua função social

O estágio é uma atividade educativa que, apesar de ser realizada em um ambiente de trabalho, não pode ser classificada como tal, mas uma preparação para o exercício da futura profissão do estudante (MARTINEZ, 2016).

A modalidade é vinculada de forma preponderante à uma finalidade pedagógica, e não econômica como as relações de emprego. O princípio da vinculação pedagógica, visa o preparo teórico-prático do estudante, tornando-se um princípio inspirador de todo o sistema disciplinar do estágio (SOBRINHO, 2008).

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 1017), destacam a importância que a modalidade possui para a economia de países emergentes como o Brasil:

É fundamental o estágio para o desenvolvimento econômico e cultural de um país, principalmente a um país emergente como o Brasil, que envia todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade que tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões.

Acerca do vínculo formado na relação de estágio, Delgado (2017, p. 350) sintetiza:

[...] o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado — sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com o concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços). Não obstante, a ordem jurídica, avaliando e sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio — do ponto de vista do prestador de serviços —, nega caráter empregatício ao vínculo formado. Essa negativa legal decorre, certamente, de razões metajurídicas, ou seja, trata-se de artifício adotado com o objetivo de efetivamente alargar as perspectivas de concessão de estágio no mercado de trabalho.

Mesmo que a prática de estágio seja semelhante à relação laboral, não existe ligação entre o ente concedente e o estudante, para que este somente desempenhe de forma estrita, as atividades descritas no termo de compromisso (SILVEIRA; CABRAL, 2014).

Caixêta (2014, texto digital), diz que “a postura de um empregador ao contratar um estagiário deve ser a de trazer maior conhecimento a este, podendo, ao fim, até contratá-lo. Nesse caso sim ocorreria então o primeiro emprego”.

Colombo e Ballão (2014, p. 176) esclarecem que a legislação anterior à Lei 11.788/2008 era omissa em diversas questões, permitindo a deturpação do propósito do estágio:

As regras anteriores sobre estágios, a Lei nº 6.494/1977, a Lei nº 8.859/1994 e a MP nº 1.952-24/2000 e suas regulamentações, apresentavam certas inadequações, as quais propiciavam, sob o manto da palavra “estágio”, que as empresas driblassem a legislação trabalhista, desvinculassem a atividade dos interesses educacionais, e também que não fossem atribuídas à escola e nem ao setor econômico responsabilidades inerentes aos objetivos do estágio.

O desvirtuamento do contrato ocorre quando os requisitos materiais do estágio são prejudicados e não observadas as leis regulamentadoras do contrato, o que pode gerar um vínculo empregatício na relação entre o estagiário e o concedente do estágio (SILVEIRA; CABRAL, 2014).

Os requisitos materiais têm como escopo garantir a efetivação dos fins sociais ou pedagógicos instituídos pela lei, ou seja, que o estudante possa ter um aprendizado profissional, cultural e social oportunizado pela atividade prática do estágio em seu meio (DELGADO, 2017).

O autor (p. 352), elenca os critérios materiais estabelecidos na Lei 11.788/2008:

Em primeiro lugar, que o estágio se verifique em unidades que tenham aptidão efetiva para disponibilizar experiência prática de formação profissional ao estudante. Nesta linha, cabe à parte concedente ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural (art. 9º, II). Em segundo plano, que haja real harmonia e compatibilização entre as funções exercidas no estágio e a formação educativa e profissional do estudante em sua escola, observado o respectivo currículo escolar. Em terceiro lugar, que o estágio mereça efetivos acompanhamento e supervisão pelo tomador de serviços, de modo a viabilizar a real transferência de conhecimentos técnico-profissionais que justifica a figura jurídica. O quarto requisito material é que o estágio proporcione ao estudante efetiva complementação do ensino e aprendizagem, em consonância com os currículos, programas e calendários escolares.

Nesta perspectiva, Caixêta (2014, texto digital) sentencia que:

[...] a falta dos requisitos formais, a falta da fiscalização da concedente, a falta da instituição de ensino, a incompatibilidade entre a função do estágio e a sala de aula e o fato de o estágio não ser um complemento educativo ao que é estudado na instituição de ensino são questões fundamentais para

formação de uma dissimulação da caracterização do estágio. Observamos, nesse ponto, que sempre que for descumprida a função social do contrato de estágio será reconhecido o vínculo empregatício, gerando todos os direitos trabalhistas.

De acordo com o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), constatando-se fraude ou dissimulação da atividade, e presentes os requisitos de um vínculo de emprego, este deve ser reconhecido (BRASIL, Decreto-Lei N.º 5.452/1943).

Neste contexto, surge a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

DIREITO DO TRABALHO. DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. I -Nos termos do que dispõe a Lei nº. 11.788/2008, que regula o contrato de estágio, há exigência de alguns pressupostos formais e materiais para sua validade. II - Não guardando correspondência a atividade desenvolvida pelos estagiários com aquelas descritas no termo de compromisso de estágio, tampouco demonstrando as rés que este era supervisionado pela instituição de ensino, ônus que lhes competia, não cabe falar em caracterização da complementação de ensino requerida pela lei. III - Na hipótese, não foram juntados os relatórios de atividade de estágio exigidos pela lei, bem como não foi obedecido o percentual máximo de estagiários em relação ao número de empregados efetivos. IV - Ao reverso, restou provado que a segunda ré chegou a ter mais 'supostos' estagiários do que funcionários, o que, por si só, já denuncia o desvirtuamento do direito fundamental à profissionalização do adolescente, previsto no artigo 227 da Constituição Federal e no artigo 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente. V - Por tais razões, restando desvirtuado o contrato de estágio, não merece reforma a sentença. VI - Recursos ordinários a que se negam provimentos (Processo: RO - 0000484-40.2015.5.06.0311, Redator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 22/09/2016, Primeira Turma, Data da assinatura: 04/10/2016).

De acordo com a decisão supra, as rés não comprovaram a equivalência das atividades desenvolvidas pelos estagiários, com aquelas que foram descritas no termo de compromisso, além de não demonstrar que as práticas eram supervisionadas pela instituição de ensino. Não foram juntados os relatórios de atividades que são previstos em lei, bem como não foi observado o percentual máximo de estagiários quanto ao número de empregados. O recurso não foi provido, restando o contrato de estágio desvirtuado.

O artigo 15º da lei de estágio vigente, faz alusão direta à desconformidade da norma com a prática:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do

estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Vale mencionar a decisão ementada do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ADMISSIBILIDADE. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de que resultou constatado o desvirtuamento do contrato de estágio na hipótese dos autos, visto que o reclamado não demonstrou o preenchimento dos requisitos necessários à validade de contrato de estágio, restando demonstrado que o reclamante não se submetia a regular e permanente acompanhamento ou supervisão em seu trabalho pelo supervisor pedagógico da instituição o ensino, tampouco se ativava em atividades condizentes com a diretriz curricular da cadeira acadêmica que escolheu. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento não provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. SEBRAE. NATUREZA JURÍDICA. ENTIDADE ASSOCIATIVA DE DIREITO PRIVADO. CONCURSO PÚBLICO. NÃO EXIGÊNCIA. O Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE, assim como os demais integrantes do denominado sistema -S-, é entidade associativa de direito privado e, portanto, no compasso do entendimento jurisprudencial desta Corte superior não se sujeita à exigência de concurso público para a admissão de empregados. Válido o contrato de emprego firmado entre as partes, resulta devido o pagamento de verbas salariais e rescisórias que lhes são inerentes. Recurso de revista conhecido e provido (TST - ARR: 12825320115100012 1282-53.2011.5.10.0012, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 19/06/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013).

Conforme o julgado colacionado acima, o reclamado não comprovou os requisitos para legitimar o contrato de estágio, restando demonstrado que o reclamante não era submetido ao acompanhamento regular das atividades pelo supervisor pedagógico da instituição de ensino, e sequer exercia atividades compatíveis com o currículo do curso que escolheu. O recurso de revista foi provido, mostrando uma decisão adequada e razoável.

Se o concedente da atividade de estágio for ente da Administração Pública, a constatação da relação de emprego, terá respaldo no disposto da Súmula 363 do TST, mesmo não havendo a prévia aprovação em concurso público por parte do estudante, conforme prevê o art. 37, inciso II, e § 2.º, da CF/88 (GARCIA, 2016).

A Orientação Jurisprudencial 366 da SBDI-I do TST ordena que:

OJ-SDI1-366 ESTAGIÁRIO. DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE ESTÁGIO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA OU INDIRETA. PERÍODO POSTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPOSSIBILIDADE (DJ 20, 21 E 23.05.2008). Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

Ainda sobre a hipótese de ocorrer o desvirtuamento do contrato por parte de ente da Administração Pública, vale transcrever a decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO. NULIDADE DO CONTRATO. ENTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. IMPOSSIBILIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO. PAGAMENTO DA CONTRAPRESTAÇÃO SALARIAL E DEPÓSITOS DO FGTS. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 366 DA SBDI-1. SÚMULA 363/TST. O Tribunal Regional, ante a ausência de comparecimento do Reclamado à audiência, aplicou a pena de revelia e reconheceu como verdadeiros os fatos narrados pela Reclamante na inicial, concluindo que, apesar de ter firmado contrato de estágio, a Reclamante sempre exerceu atividade genuinamente bancária. Ocorre que o Reclamado é ente da Administração Pública Indireta, exigindo-se a realização de concurso público para sua contratação. Ausente o certame necessário à regularidade contratual, há de se reconhecer a nulidade do contrato, na forma do artigo 37, § 2º, da Constituição Federal e, ainda que não seja admitida a formação de vínculo de emprego, é assegurado ao empregado o pagamento de uma contraprestação pelo trabalho, em atenção ao princípio da vedação ao enriquecimento ilícito. Nesse sentido, conforme Orientação Jurisprudencial 366 da SBDI-1 e Súmula 363/TST, o reconhecimento da nulidade do contrato de estágio dá direito ao pagamento da contraprestação pactuada e depósitos de FGTS. Assim, o deferimento de uma indenização compensatória relativa ao FGTS e diferenças remuneratórias entre o salário mínimo e a bolsa estágio corresponde exatamente ao que determina a Súmula 363/TST, sem que isso acarrete qualquer ofensa ao artigo 37, II, da CF. Agravo de instrumento não provido (TST - AIRR: 8308920145200002, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/02/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017).

No corpo da decisão, o relator Douglas Alencar Rodrigues sustenta que, apesar da reclamante ter firmado contrato de estágio, esta sempre exerceu atividades bancárias. Como o reclamado é ente da Administração Pública, é necessário o reconhecimento da nulidade contratual, uma vez que para a formação de vínculo de emprego, exige-se a realização de concurso público. Porém, existe o direito de uma indenização compensatória relativa ao FGTS e diferenças remuneratórias entre o salário mínimo e a bolsa de estágio à reclamante, ao que determina a Súmula

363/TST.

Os agentes de integração também podem ser penalizados caso ocorra a formação de vínculo de emprego, em virtude da má intermediação entre os demais envolvidos na relação de estágio. Será atribuída a responsabilidade solidária quanto ao pagamento dos créditos trabalhistas que serão assumidos pelo concedente da oportunidade (MARTINEZ, 2016).

A responsabilidade solidária por parte dos agentes de integração, foi fixada pelo Código Civil de 2002, no parágrafo único do artigo 942:

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

O estágio é entendido como um ofício em sentido estrito e não como um trabalho, não impedindo que o estudante o realize e receba cumulativamente o seguro-desemprego. Porém, por amparo do art. 3º, V, da Lei n.7.998/90, caso o valor da bolsa de estágio seja vultoso a ponto de ser compreendido como suficiente para a manutenção do estudante, poderá ser questionado o recebimento dos valores ao mesmo tempo (MARTINEZ, 2016).

O jurista (2016, p. 144), diz que “a maior parte das situações em que há desvio de finalidade de estágio ocorre justamente diante de concedentes que oferecem bolsas vultosas”.

Não é proibido que estagiários recebam bolsas com valor distinto ao passo que estejam mais próximos da conclusão do curso ou, no caso do curso de Direito, que bacharéis auferam um valor maior por suas práticas (MARTINEZ, 2016).

Cavalcanti (2013, texto digital), traz a distinção do estágio do Direito dos demais:

Em relação à diferença do estágio de direito e o de outras áreas podemos notar, por exemplo, que enquanto o estágio em geral pode ser feito em toda faculdade o estágio de direito só pode ser exercido (produção assistida e assinatura de petições além de outros atos da advocacia como carga de processos) nos últimos dois anos de faculdade. Isto não impede o estagiário de direito de estagiar, só que o mesmo só pode exercer o estágio de advocacia a partir do sétimo semestre.

O artigo 9º, §4º da Lei 8906/94, o chamado Estatuto da Advocacia e da OAB, dispõe sobre o direito dos bacharéis em Direito de realizarem atividades de estágio:

Art. 9º Para inscrição como estagiário é necessário:

I - preencher os requisitos mencionados nos incisos I, III, V, VI e VII do art. 8º;

II - ter sido admitido em estágio profissional de advocacia.

[...] §4º. O estágio profissional poderá ser cumprido por bacharel em Direito que queira se inscrever na Ordem.

Nunes (2015), cita o caso da estagiária bacharel em Direito, como sendo uma forma de desvirtuamento da função social da modalidade, visto que esta não desenvolve tarefas acadêmicas.

Nesta circunstância, são prestados serviços não eventuais, onerosos, subordinados e com pessoalidade, atendendo a todos os requisitos de uma relação empregatícia, mesmo sendo designada como estagiária (NUNES, 2015).

Não se pode rejeitar a possibilidade de desvirtuamento do estágio, uma vez que o empregado é substituído por estagiários, com o intuito de serem prestados serviços por profissionais qualificados à baixos custos, livrando o cedente de encargos trabalhistas e previdenciários (NUNES, 2015).

Santos (2009, texto digital), observa que:

Muitas vezes, o que acontece é que as empresas consideram atitudes mínimas as grandes manifestações de responsabilidades sociais, como por exemplo, a maioria dos empresários julga que a simples contratação de estudantes, revela-se uma ação socialmente justa, que venha a melhorar a imagem da organização, acreditando que esta sua ação "solidária" pode oferecer novas oportunidades de negócio, sendo que a real formação acadêmica do estudante está renegada a objetivo secundário.

Neste sentido, Delgado (2017, p. 362) elucida:

O mais importante não é se saber se o tomador de serviços está auferindo (ou não) ganhos econômicos com o estágio — já que tais ganhos sempre existirão em qualquer situação de prestação laborativa de alguém a outrem (mesmo prestação laborativa não onerosa, insista-se). Tais ganhos são inevitáveis a qualquer prestação de trabalho, sendo que esse fato não descaracteriza a regularidade do estágio. O fundamental, portanto, é aferir-se se o estágio está, efetivamente, cumprindo seus objetivos legais de permitir ganhos educacionais e profissionais para o estudante-obreiro. Ou seja, aferir-se o papel agregador real do estágio para a escolaridade e a formação educacional e profissional do estagiário.

Ainda que a atual legislação evidencie todas as características e obrigações,

na prática podem ocorrer dissimulações do que é determinado no contrato de estágio (CABRAL; SILVEIRA, 2014).

Os autores acima explicam que, citando o exemplo do estágio não obrigatório, se um dos envolvidos no contrato não cumprir sua função no que foi acordado, configura-se um vício, que muitas vezes, não é avaliado pelas partes conforme a norma determinou.

Diante da responsabilidade de todos os envolvidos na relação de estágio, Costa (2009, texto digital) ilustra que:

[...] uma vez que se afirma que as unidades concedentes possuem responsabilidade para com os estudantes, também é aceitável a ideia de que as instituições de ensino também possuam esta mesma responsabilidade, na medida em que é de sua obrigação a fiscalização do ambiente de trabalho do estudante; a indicação de professor orientador da área; a cobrança de relatório semestral; o zelo pelo cumprimento do termo; a elaboração de normas complementares e instrumentos de avaliação; a comunicação à parte concedente do estágio, no início do período letivo, das datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Quando a exigência do desempenho das atividades do estagiário se equipara com a dos empregados da empresa, cumprindo uma carga horária excessiva, o contrato não cumpre os propósitos legais estabelecidos e desvirtua-se a sua função social, que é a de proporcionar o ganho educacional do estudante e futuro profissional (CAIXÊTA, 2014).

O escritor (2014, texto digital), sentencia sobre o impacto da dissimulação do contrato de estágio nos estudantes:

Além de violar tais direitos, a dissimulação cria nos estagiários, em sua maioria jovens em início de carreira profissional, uma formação de valores errada. A formação de valores para estes é baseada no não cumprimento de leis nacionais e na desonestidade em troca de um ganho financeiro, o que dentre outras situações não contribui para o desenvolvimento do nosso país, muito pelo contrário.

Por fim, Santos (2009, texto digital) define que:

[...] a desvirtuação do contrato de estágio, decorrente da tentativa de fraude da lei, por parte dos empregadores, tem como consequência direta a utilização do estagiário numa atividade normal, sem que haja a proteção previdenciária e trabalhista devida ao empregado. Assim sendo, quando a

prática real de simples utilização menos onerosa da força de trabalho, substituir o autêntico objetivo do contrato destinado para os estudantes, sem qualquer acréscimo educativo para o mesmo, haverá a desvirtuação do contrato de estágio. Contudo, o que se observa na prática é que a realidade dos estagiários está muito distante do que a lei determina como características do contrato. Outrossim, verifica-se que a aplicação da lei de estágio mostra-se completamente ineficaz, uma vez que é raro encontrar a plena aplicação dos regramentos atinentes ao contrato de estágio por parte das unidades concedentes. Ademais, após a edição da nova lei de estágio, a realidade deste contrato mostra-se cada vez mais distante da norma legal. Assim, é evidente que a vigilância sobre o referido contrato deve se tornar mais rígida, em face da ampliação do leque de obrigações das partes envolvidas, bem como, do alargamento dos direitos concedidos aos estagiários.

Mesmo com uma série de avanços fundamentais na nova legislação, percebe-se que ainda é possível constatar fraudes, sendo o desvirtuamento da função social do estágio uma realidade praticada no Brasil.

5 CONCLUSÃO

Ao longo da história, o trabalho sempre figurou a vida humana, e com o passar dos séculos, muito se desenvolveu através de movimentos sociais, culturais, políticos e econômicos.

O trabalho passou de um ato penalizante na antiguidade, desenvolvido de forma exploratória apenas por escravos, para um feito digno, símbolo de progresso, sujeito à uma série de direitos e deveres.

Em 1808, com a chegada da Família Real no Brasil, foram criadas instituições de ensino, a fim de proporcionar um ensino de qualidade, gerando profissionais capacitados para o mercado de trabalho.

Com a industrialização, faltava mão de obra qualificada. As empresas não queriam contratar estudantes, pois não ainda não eram profissionais, mas em contrapartida, sobravam vagas no mercado.

A partir destas perspectivas, refletiu-se acerca da criação de uma modalidade em que o estudante exercesse na prática, a teoria aprendida, suprimindo as necessidades do mercado, mas que não custassem o valor de um profissional ao empregador.

As atividades praticadas pelo estudante eram consideradas um mero trabalho não formal, que, apesar de estar prevista a supervisão de um professor, não cumpria a função educacional.

Com a regulamentação da Lei nº 6494 em 1977, o estágio tornou-se um ato

educativo, passando a ser uma forma de inclusão social. A empresa e a instituição de ensino deveriam colaborar entre si, para trazer o que é aprendido na teoria para a prática.

Em 2008, foi publicada a Lei nº 11.788, criando e delimitando melhor os direitos e deveres das partes envolvidas. A nova lei evidencia a vinculação pedagógica e não econômica das atividades de estágio, ponto que difere a modalidade de qualquer relação de emprego.

A Lei 11.788/2008 é uma grande vitória, pois o legislador preocupou-se em ampliar e zelar pelos direitos do estagiário, no que concerne à saúde e segurança através do seguro contra acidentes, o recebimento da bolsa de estágio e auxílio-transporte, a limitação da carga horária para no máximo 30 horas semanais, e principalmente, o direito fundamental à não discriminação.

Os critérios para a realização das atividades de estágio não devem ser discriminatórios, impondo-se a igualdade de condições a todos estudantes, observando-se o artigo 5º da Carta Magna de 1988.

Com relação às partes, trata-se de uma relação tripartite entre o estudante, o ente concedente e a instituição de ensino. O estudante figura como o destinatário principal da relação; o ente concedente, a quem é imposto legalmente que ofereça a estrutura necessária para o bom desenvolvimento das atividades de estágio e que atenda à finalidade imposta legalmente ao estudante; e a instituição de ensino, que tem o dever de agir como responsável pela fiscalização das práticas, verificando se correspondem ao proposto no projeto pedagógico do curso.

Apesar das partes da relação de estágio reunirem os requisitos de um vínculo empregatício, não se pode olvidar do que distingue as duas modalidades: o propósito puramente educacional com que a nova legislação enfatizou o estágio ao conceituá-lo.

É de suma importância que os objetivos pedagógicos da modalidade sejam muito bem observados por todos os envolvidos, para que o estágio não seja um meio para preencher a carência de mão de obra qualificada a baixos custos, realidade que tem ocorrido com mais frequência do que se imagina.

Muitas vezes, os entes concedentes oferecem condições favoráveis, como bolsas vultuosas para que o estagiário fique deslumbrado e se sujeite a realizar atividades que configuram uma relação empregatícia, sem pensar nos prejuízos a que está sendo submetido.

A Lei de Estágio preocupou-se de forma minuciosa em responsabilizar tanto os entes concedentes quanto as instituições de ensino, pela comprovação das atividades e pela fiscalização das atividades do estudante - estagiário.

Diante do exposto, é notório que novas condutas precisam ser adotadas a fim de tornar mais rigorosa a fiscalização do estágio, bem como a conscientização por parte de todos de que a educação é a solução para todos os problemas.

Se a educação não for reconhecida como ponto principal para o desenvolvimento de uma nação, valores continuarão sendo desvirtuados e mais profissionais despreparados continuarão surgindo, o que é desfavorável tanto para o estudante como para o ente concedente.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora LTR, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora LTR, 2016.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 nov. 2016.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 09 mai. 2017.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei do estágio**. Lei n.º 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. **Estatuto da Advocacia e da OAB**. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/visualizador/17/estatuto-da-advocacia-e-da-oab>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 363. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363>. Acesso em: 22 mai. 2017.

CAIXÊTA JÚNIOR. Júlio Alves. **A dissimulação do contrato de estágio**. [S.l.], 2014. Disponível em: <<http://jurisvox.unipam.edu.br/documents/48188/581895/A++dissimula%C3%A7%C3%A3o+do+contrato+de+est%C3%A1gio.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

CAVALCANTI, André. **O desvirtuamento do contrato de estágio**. [S.l.], 2013. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12192>. Acesso em: 22 mai. 2017.

CHEMIN, Beatris F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos: planejamento, elaboração e apresentação**. Lajeado, RS: Univates, 2015. Disponível em: <www.univates.br/biblioteca>. Acesso em: 05 out. 2016.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. [S.l.], 2014. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf>. Acesso em: 27 out. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora LTR, 2016.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora LTR, 2017.

FREDIANI, YONE. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Editora Manole, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ. Editora Forense, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2012.

MENDES DA COSTA, Hécio. **Evolução histórica do direito do trabalho, geral e do Brasil**. [S.l.], 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 05 out. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2014.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo, SP: Editora LTR, 2015.

NUNES, Thais. **O Desvio de Finalidade do estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício**. [S.l.], 2015. Disponível em: <<https://doutorathais.jusbrasil.com.br/artigos/218333896/o-desvio-de-finalidade-do-estagio-e-o-reconhecimento-do-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 26 out. 2016.

RODRIGUES ANDRADE, Rosana Cássia; RESENDE, Marilene. **Aspectos legais do estágio: uma retrospectiva histórica**. [S.l.], [s.a.]. Disponível em: <<http://www.ead.unimontes.br/multitexto/index.php/rmcead/article/view/36/24>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

SANTOS, Cora Gabriela Magalhães Ribeiro dos. **Desvirtuação do Contrato de Estágio**. [S.l.], 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/desvirtuacao-do-contrato-de-estagio/19607>>. Acesso em: 09 mai. 2017.

SILVEIRA, Carmen Francisca Woitowicz da. JUNIOR, Gilberto Cabral. **Desvirtuamento do contrato de estágio e vínculo empregatício**. [S.l.], 2014. Disponível em: <http://www.anima-opet.com.br/pdf/anima11/1Desvirtuamento_contrato.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2016.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. **O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008**. [S.l.], 2008. Disponível em: <[http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%20C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf)>. Acesso em: 03 nov. 2016.